

**AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO SANITARIA N. 2 Marca trevigiana**

Via S. Ambrogio di Fiera 37 – 31100 TREVISO  
Cod. Ente 050-109 – Cod. Fisc. 03084880263

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA**  
**SUL VERBALE D'ACCORDO DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE DEL**  
**COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE STIPULATO IL**

**8 OTTOBRE 2025**

**OGGETTO: DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' ANNO 2025.**

---

*La presente relazione viene compilata secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello stato con circolare n. 25 del 19 luglio 2012.*

**MODULO 1. ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO.**

---

- **Tipologia di contratto integrativo:** contratto stralcio su specifiche materie.
- **Data di sottoscrizione:** 08/10/2025
- **Materie trattate e periodo temporale di vigenza:**

<i><b>materia</b></i>	<i><b>periodo</b></i>
Differenziali economici di professionalità	Dal 01/01/2025

- **Composizione delle delegazioni trattanti:**

<b><i>delegazione trattante di parte pubblica</i></b>	
Dott.ssa Patrizia Mangione – Direttore Amministrativo	Firmato
Dott. Stefano Formentini – Direttore Sanitario	Firmato
Dott. Filippo Spampinato - Direttore UOC Gestione risorse umane	Firmato
Dott.ssa Monica Cecchin - Direttore F.F. UOC Servizio professioni sanitarie	Firmato
<b><i>delegazioni trattanti di parte sindacale</i></b>	
R.S.U.: sig.ri Andrea Artuso, Nicola Marcato	Firmato
CISL FP: sig.ri Fabio Zulian, Elena Commazzetto	Firmato
FP CGIL: sig.ri Sara Tommasin, Antonino Lauria	Firmato
NURSING UP: sig.ri Guerrino Silvestrini, Francesca Marton	Firmato
FIALS: sig.ri Gianluca Martin, Filippo Zaro, Remo Brugnera, Rosario Torino, Lisa Dotto	Firmato
UIL FPL: sig.ri Stefano Cammarota, Milena Trentin	Firmato
NURSIND: sig. Rodolfo Furlan	Firmato il 14/10/2025

- **Soggetti destinatari:** tutti i dipendenti del comparto.
- **Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato:**

L'accordo in oggetto rispetta i principi in materia di premialità di cui al D.Lgs. n. 150/2009, nonché i principi di riserva di legge e relativa individuazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa previsti dal medesimo decreto legislativo, per quanto tutt'ora applicabili, anche alla luce del D.Lgs. 141/2011 che ha modificato e integrato il predetto D.Lgs. 150/2009, con particolare riferimento anche all'ottimizzazione della produttività del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

- **Certificazione dell'organo di controllo interno:** richiesta con la presente relazione.

## **MODULO 2. ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO.**

- **Premessa**

L'art. 19 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 dal titolo "Progressione economica all'interno delle aree" ha introdotto l'istituto dei differenziali economici di professionalità (D.E.P.) con la finalità di "remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area" e da in-

tendersi come "incrementi stabili del trattamento economico".

Il medesimo art. 19 del CCNL de quo al termine del comma 1 dispone che i differenziali sono attribuiti "con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati", ovviamente nel limite delle risorse all'uopo disponibili nel "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 recita: "le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal Sistema di Valutazione": tale disposizione di legge è recepita dalle modalità e criteri di attribuzione dei D.E.P. di cui all'art. 19 comma 4 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, che le parti richiamano integralmente.

L'art. 19 comma 4 lettera e) definisce "esperienza professionale" quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od enti del comparto sanità nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

#### • **Art. 1 – Disponibilità e decorrenza**

1. La disponibilità del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ex art. 102 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, per l'anno 2025, (tenuto conto anche delle quote scongelate per effetto della normativa con riferimento all'art 19 CCNL 16/4/2004, all'art. 23 co. 2 del D.Lgs. 75/2017, al parere Aran E0018243/2018, alla dichiarazione congiunta n. 3 allegata al CCNL Comparto Sanità del 21.5.2018 e all'art. 11 co. 1 del D.L. 14.12.2018 n. 135, convertito in legge con modificazioni nella L. 11.2.2019 n. 12) utilizzabile per finanziare l'attribuzione dei D.E.P. con decorrenza dal 01/01/2025 viene stabilita dalle Parti in Euro 900.000,00 (novecentomila/00). Tale finanziamento sarà destinato, equitativamente, tenendo conto delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Le parti concordano di verificare entro il 10 dicembre 2025 la disponibilità di eventuali ulteriori risorse assegnabili.

2. Il finanziamento destinato come previsto dal precedente comma 1 sarà poi suddiviso a livello delle singole Unità Operative Complesse/Semplici a Valenza Dipartimentale (UOC/UOSD) sulla base del numero di dipendenti aventi diritto e assegnati secondo i criteri definiti per la valutazione della performance (la quota destinata per le fasce divisa per gli aventi titolo e moltiplicata per il numero dei dipendenti assegnati come sopra descritto determina il budget a disposizione per ogni UOC/UOSD). Nel caso i partecipanti della singola UOC/UOSD siano numericamente insufficienti per raggiungere almeno una fascia, tali unità saranno aggregate e i relativi budget cumulati: la formazione della graduatoria per l'assegnazione dei D.E.P. avverrà all'interno di tale raggruppamento come fosse una unica Unità Operativa. Il personale che nel 2024 si trovava in missione/comando/distacco retribuito da questa Azienda sarà raggruppato nell'Unità "Personale in missione/comando/distacco" che avrà un proprio budget e concorrerà

alla formulazione di una propria graduatoria.

I meccanismi di individuazione dei beneficiari dei D.E.P. saranno, come previsto dalla normativa vigente e in particolare dall'art 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, basati su criteri meritocratici rilevati dal Sistema di Valutazione e in relazione allo sviluppo dell'esperienza professionale maturata.

• **Art. 2 – Criteri di partecipazione**

1. L'attribuzione dei D.E.P. avverrà tramite procedura selettiva in conformità all'art. 19 comma 4 del CCNL del 2 novembre 2022 per la quale l'Azienda pubblicherà, tramite gli appositi canali, una comunicazione di avvio della suddetta procedura. I dipendenti potranno esprimere la volontà di non partecipare comunicandolo alla U.O.C. Gestione Risorse Umane, secondo le modalità individuate dall'azienda stessa.

2. Partecipano d'ufficio tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato che:

a) risultino in servizio senza soluzione di continuità nell'Aulss 2 dal 01/01/2022 al 01/01/2025 e non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e di categoria successivamente al 01/01/2022. Al fine della valutazione del servizio continuativo sono fatti salvi i dipendenti assunti per mobilità dall'Aulss2;

b) non hanno avuto successivamente al 01/01/2023 alcun provvedimento disciplinare superiore alla multa. Allorché, alla scadenza della presentazione delle domande, vi siano procedimenti disciplinari non definiti il dipendente viene ammesso con riserva e, qualora rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale economico verrà sospesa in attesa dell'esito del procedimento disciplinare e assegnata qualora lo stesso non commini una sanzione superiore alla multa;

c) abbiano maturato almeno 60 giorni di servizio nel corso dell'anno 2024;

3. Non è possibile attribuire più di un D.E.P. a dipendente per ciascuna procedura selettiva.

• **Art. 3 – Criteri di attribuzione**

1. I D.E.P. sono attribuiti fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

2. La posizione nella graduatoria sarà individuata assegnando a ciascun partecipante un punteggio così calcolato:

a. una quota pari al 50 %, in base alla media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o comunque disponibili in ordine cronologico. Qualora non siano disponibili 3 valutazioni verrà presa in considerazione solamente la media di quelle presenti;

b. una quota pari al 40%, in base all'anzianità di servizio maturata anche a tempo determinato e parziale, presso aziende del Comparto o presso altre amministrazioni di comparti diversi ma nel medesimo profilo. La stessa deve essere stata maturata nell'ambito di un rapporto di lavoro intercorso con un'altra Pubblica Amministrazione ricompresa nel CCNQ per la definizione dei comparti e aree di contrattazione collettiva nazionale (2022-2024) del 22 febbraio 2024.

Con riferimento ai periodi di servizio svolti in Azienda ULSS 2, compresi i servizi nelle ex Aziende ULSS 7-8-9, l'anzianità di servizio maturata all'interno del medesimo ruolo va conteggiata al

100%. Sempre nell'ambito dell'Azienda ULSS 2 e nelle ex Aziende ULSS 7-8-9 l'anzianità di servizio maturata in ruoli diversi da quello attuale va conteggiata al 50%, fatti salvi i cambi di ruolo per motivi di salute.

Infine l'anzianità di servizio maturata in Pubbliche Amministrazioni diverse dell'Azienda ULSS 2 va conteggiata solo se maturata nel profilo professionale di appartenenza attuale, precisando la corrispondenza sostanziale tra gli O.A.A. e gli O.S.S.;

c. una quota pari al 10% correlata alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi, sulla base di una apposita "Sezione Riservata alla valutazione delle competenze culturali e professionali finalizzata ai Differenziali Economici di Professionalità" allegata alla scheda di valutazione della performance individuale ai fini della produttività annuale. Le parti concordano quindi, nelle more della revisione complessiva del sistema di valutazione della performance, di mantenere anche per quest'anno le schede di valutazione modificate come allegati SUB A, B e C al verbale di accordo del 23 aprile e 2 maggio 2024 ad oggetto "Differenziali economici di professionalità 2024", fermo tutto il resto previsto nell'accordo del 23 novembre 2017 ad oggetto "Valutazione della performance e criteri per la corresponsione della produttività collettiva".

#### • **Art. 4 – graduatorie dei partecipanti**

1. Per ogni UOC/UOSD sarà redatta una graduatoria che sarà pubblicata con l'indicazione dei nominativi dei soli beneficiari e con l'indicazione del punteggio complessivamente attribuito.

2. Una volta stilata la graduatoria, una quota pari al 10% delle risorse individuate, verrà attribuita con priorità al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale, nell'ambito dell'Azienda ULSS 2 e nelle ex Aziende ULSS 7-8-9 nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Ai soli fini dell'attribuzione della sopracitata quota del 10%, l'anzianità di servizio dovrà essere stata maturata interamente nell'Azienda ULSS 2 e nelle ex Aziende ULSS 7-8-9.

3. Una volta attribuita la quota di cui sopra verranno conferiti i D.E.P. al restante personale a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente.

4. In caso di parità di punteggio si applicheranno i seguenti criteri di priorità:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche
- personale con maggior numero di anni di permanenza nel D.E.P.
- personale con maggior numero di anni di permanenza nell'ultima progressione economica
- personale con maggiore anzianità anagrafica

5. Una volta applicati i criteri di cui sopra, i residui individuati per ogni UOC, verranno utilizzati per scorrere ulteriormente la graduatoria di una posizione in ordine decrescente con riferimento alle rimanenze di prima applicazione.

6. Eventuali istanze di riesame (quali richieste di revisione o verifiche) dovranno essere pro-

poste entro e non oltre 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria.

- **Art. 5 – Norme finali e di rinvio**

Le Parti si impegnano a ritrovarsi al termine della procedura di attribuzione dei D.E.P. per il 2025 per ridefinire i criteri di attribuzione per l'anno successivo.

Per le materie oggetto di contrattazione si fa espresso rinvio alle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale, compresa la facoltà di sospendere l'esecuzione parziale o totale degli accordi in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa. Si richiamano sul punto l'art. 40, comma 3-quinques e l'art. 48, comma 3 del citato d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

- **Risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo.**

Il presente accordo è finalizzato alla definizione condivisa con i rappresentanti dei lavoratori di criteri e procedure per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità, considerato il riconoscimento economico derivantene ai lavoratori a valorizzazione del loro percorso professionale e formativo.

- **Compatibilità economico-finanziaria**

valore provvisorio del FONDO INCARICHI, PROGRES- SIONI ECONOMICHE e INDENNITA' PROFESSIONALI – CCNL 02/11/2022 Art. 102 – anno 2025	<b>€ 24.307.924,06</b>
Utilizzo del fondo stimato per l'anno 2025	<b>€ 23.295.562,04</b>
Residuo stimato del Fondo – anno 2025	<b>€ 1.012.362,02</b>
Quota destinata per D.E.P. 2025	<b>€ 900.000,00</b>

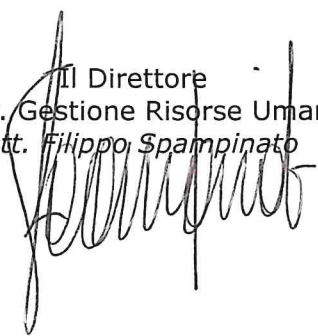
La suddivisione della quota destinata ai D.E.P. nei conti di contabilità del Bilancio 2025 è subordinata alla definizione della graduatoria:

<b>Ruoli personale coinvolto nei D.E.P.</b>	<b>Conti di contabilità Bilancio 2025</b>
Sanitario comparto a TI	EBA2200001
Sanitario comparto a TD	EBA2210001
Tecnico comparto a TI	EBA2380001
Tecnico comparto a TI	EBA2390001
Amministrativo comparto a TI	EBA2470001
Amministrativo comparto a TD	EBA2480001

La presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, unitamente al verbale d'accordo cui si riferiscono, viene trasmessa al Collegio sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché con riferimento alle procedure definite dall'art. 5, comma 3, del CCNL 7 aprile 1999.

Treviso, 14 Ottobre 2025

Il Direttore  
U.O.C. Gestione Risorse Umane  
*dott. Filippo Spampinato*



IL DIRETTORE GENERALE

*dott. Francesco Benazzi*

